Αρχή Ισότητας Κύπρου

Ετήσια Έκθεση 2014

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Γενική επιμέλεια:
Ελένη Χατζηττοφή
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επιμέλεια-Σύνταξη κειμένων:
Γεωργία Σταυρινίδου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων:
Ειρήνη Πέππου
Αρχή Ισότητας Κύπρου

Συντονισμός έκδοσης και γλωσσική επιμέλεια:
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκδότης:
Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

ΓΤΠ 113/2015 - ηλεκτρονική έκδοση

ISSN 1986-2997

Σχεδιασμός:
ΙΔΕΟΓΡΑΦΟ GRAPHICS & ARTWORKS
Σπύρος Τσιώρης

Ψηφιακή Εκτύπωση:
Τυπογραφείο Κυπριακής Δημοκρατίας

Τυπώθηκε σε ανακυκλωμένο χαρτί

Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Era House, Διαγόρου 2
1097 Λευκωσία

Τηλέφωνο: (+357) 22405507
Τηλεομοιότυπο: (+357) 22672881
Ηλεκτρονική διεύθυνση: equality@no-discrimination.gov.cy
Ιστοσελίδα: www.no-discrimination.ombudsman.gov.cy

Αρχή Ισότητας Κύπρου | **Ετήσια Έκθεση 2014**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ 3

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ 7

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ 13

Νομοθετικές εξελίξεις 15

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας 16

Διαμεσολαβητική δράση της Αρχής Ισότητας 16

Συμμετοχή σε συνέδρια/σεμινάρια/εκστρατείες 17

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 23

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ 31

1. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής, κατά τον χειρισμό υποθέσεων ευρωπαίων πολιτών ή πολιτών τρίτων χωρών, που είχαν αποταθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες, για ανανέωση της κάρτας ανεργίας τους (ΑΚΙ 96/2012, ΑΚΙ 4/2013 και ΑΚΙ 19/2013). 33

2. Διάκριση λόγω φύλου, κατά τον καταρτισμό των μηνιαίων προγραμμάτων εργασίας στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου, κατά γυναίκας υπαλλήλου του (ΑΚΙ 47/2014) 35

3. Διάκριση λόγω φύλου στις προϋποθέσεις εισαγωγής υποψηφίων στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας (ΑΚΙ 9/2014 και ΑΚΙ 12/2014) 37

4. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής σε σχέση με διαδικασία πρόσληψης στο Συμβούλιο Αποχετεύσεων Λεμεσού - Αμαθούντας (ΣΑΛΑ) (ΑΚΙ 75/2012) 39

5. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής σε Σχέδιο Υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία (ΑΚΙ 8/2011) 41

6. Διάκριση λόγω φύλου, αναφορικά με έγκυο συμβασιούχο εκπαιδευτικό (ΑΚΙ 103/2012) 43

7. Προστασία των μισθών των οικιακών εργατριών που εργοδοτούνται από λήπτες δημοσίου βοηθήματος (ΑΚΙ 36/2014 και Α/Π 951/2013) 45

8. Άνιση μεταχείριση εγκύων εκπαιδευτικών σε ολοήμερα σχολεία (ΑΚΙ 53/2013, ΑΚΙ 58/2013) 47

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Το 2014 η Αρχή Ισότητας συμπλήρωσε δέκα χρόνια ζωής. Σ' αυτά τα δέκα χρόνια διερεύνησε σημαντικό αριθμό καταγγελιών για διακρίσεις στον τομέα της εργασίας λόγω φύλου, αναπηρίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων. Τα πορίσματα δε αυτών των ερευνών οδήγησαν, σε αρκετές περιπτώσεις, σε σημαντικές θεσμικές αλλαγές, καθώς και σε αλλαγές σε εφαρμοζόμενες πρακτικές που στοιχειοθετούσαν απαγορευμένες με νόμο διακρίσεις.

Σημαντική εξέλιξη, σε θεσμικό επίπεδο, αποτέλεσε κατά το 2014 η επέκταση του κανόνα της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης στις διαδικασίες της Αρχής Ισότητας κατά τη διερεύνηση καταγγελιών για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η νομοθετική αυτή τροποποίηση, πέραν του ότι ήταν επιβεβλημένη για σκοπούς πλήρους και ορθής εναρμόνισης με τις σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες, ενίσχυσε τη δυνατότητα απόδειξης, κυρίως, των έμμεσων διακρίσεων, αλλά ακόμη και των άμεσων. Με τον κανόνα αυτό, το βάρος της απόδειξης δεν το φέρει το θύμα της διάκρισης, αλλά το πρόσωπο που κατηγορείται ότι διέπραξε τη διάκριση.

Μέσα από μια γενική αξιολόγηση της δεκαετούς παρουσίας της Αρχής Ισότητας, ως εξωδικαστικού ανεξάρτητου θεσμού καταπολέμησης των διακρίσεων, η εκτίμηση δεν μπορεί παρά να είναι θετική, λαμβανομένου, μάλιστα, υπόψη του προβλήματος υποστελέχωσης που αντιμετωπίζει το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως αφότου ανέλαβε πέντε νέες αρμοδιότητες. Ενδεικτικά, αναφέρω ότι οι τρεις λειτουργοί που εργάστηκαν στην Αρχή Ισότητας κατά το 2014 απασχολούνταν ταυτόχρονα, και κατά κύριο λόγο, σε άλλους τομείς του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως. Μία τέταρτη λειτουργός, η οποία ήταν και η μόνη που απασχολείτο αποκλειστικά στην Αρχή Ισότητας, έχοντας έτσι αποκτήσει και την αναγκαία εξειδίκευση, αποσπάσθηκε εντός του 2014 σε άλλη Υπηρεσία του δημόσιου τομέα.

Πρώτη αριθμητικά θέση συνέχισαν να κατέχουν και κατά το 2014 οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες αφορούσαν σχεδόν στο σύνολό τους τον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Και σταθερά τη δεύτερη αριθμητικά θέση κατέλαβαν και κατά το 2014 οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας στον χώρο της εργασίας.

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία που τηρούνται στην Αρχή Ισότητας, συνεχίσθηκε η πτωτική τάση στον αριθμό των καταγγελιών που υποβάλλονται και η οποία ξεκίνησε το 2012. Πρόκειται για φαινόμενο που συνδέεται άμεσα με την οικονομική κρίση και τις σοβαρές επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας, όπως είναι η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ανεργία. Παρόμοιο φαινόμενο παρατηρήθηκε και στις Αρχές Ισότητας άλλων κρατών μελών της ΕΕ που βίωσαν έντονα τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Στην πράξη, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται σήμερα πιο ανεκτικοί στην όποια εκμετάλλευση και πιο επιδεκτικοί στις διακρίσεις μπροστά στον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους.

Δυστυχώς και κατά το 2014, οι οργανωμένοι φορείς, όπως είναι οι επαγγελματικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν αξιοποίησαν τη δυνατότητα που τους παρέχει ο νόμος να καταγγέλλουν, εκπροσωπώντας τα μέλη τους, κρούσματα διακρίσεων στον χώρο της εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρω ότι κατά το 2014 μόνο μία καταγγελία υποβλήθηκε από οργανωμένο φορέα.

Ελίζα Σαββίδου
Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η Αρχή Ισότητας συστάθηκε την 1η Μαΐου του 2004 για σκοπούς εναρμόνισης με τις Οδηγίες 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ, οι οποίες θέτουν το γενικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων.

Το πλαίσιο δράσης της Αρχής ρυθμίζουν οι εξής Νόμοι:

- **Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος**
- **Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος**
- **Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος**
- **Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος**
- **Ο περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος**
- **Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών (Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες και στην Παροχή Αυτών) Νόμος**

Κύρια αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας είναι να διερευνά, ως ανεξάρτητη Αρχή, ατομικές καταγγελίες εργαζόμενων που πιστεύουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην απασχόληση ή την εργασία ή την επαγγελματική εκπαίδευση, για λόγους που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους. Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί τόσο από το πρόσωπο που έχει υποστεί μεταχείριση όσο και από μη κυβερνητική ή συνδικαλιστική οργάνωση.

Οι καταγγελίες για διάκριση στην απασχόληση και την εργασία μπορεί να στρέφονται κατά:

- του εργοδότη είτε είναι το δημόσιο είτε οποιοσδήποτε ιδιώτης,
- των διατάξεων νόμων, κανονισμών, διαταγμάτων, σχεδίων υπηρεσίας θέσεων του δημόσιου τομέα κτλ. που πιστεύεται ότι περιλαμβάνουν πρόνοιες ή κριτήρια που στοιχειοθετούν απαγορευμένη διάκριση, και
- των προνοιών των συμβάσεων εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή και άλλων εγγράφων που ρυθμίζουν την εργασιακή σχέση και θέτουν όρους ή κριτήρια που εισάγουν απαγορευμένη διάκριση.

Οι απαγορευμένες με νόμο διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας καλύπτουν όλο το πλαίσιο της εργασιακής σχέσης. Ειδικότερα:

- τις διαδικασίες και τα κριτήρια προσλήψεων,
- τις προαγωγές και την επαγγελματική, γενικότερα, ανέλιξη,
- την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση, επαγγελματικό αναπροσανατολισμό ή και απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής πείρας,
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και άλλων χρηματικών ωφελημάτων, τις απολύσεις, και,
- την ιδιότητα μέλους ή τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Από το 2008 η Αρχή Ισότητας έχει αρμοδιότητα να διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και της παροχής αυτών, συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

Σε περίπτωση που καταγγελία στην Αρχή Ισότητας κριθεί βάσιμη, ο Επίτροπος Διοικήσεως έχει εξουσία να επιβάλει πρόστιμο στο δημόσιο ή στο πρόσωπο του ιδιωτικού τομέα που ευθύνεται για την απαγορευμένη με νόμο διάκριση στην απασχόληση ή την εργασία.

Ο Επίτροπος μπορεί, πρόσθετα ή εναλλακτικά, να προβεί σε σύσταση στο πρόσωπο που ευθύνεται, μετά από διαβουλεύσεις με τα εμπλεκόμενα στην καταγγελία μέρη. Η σύσταση είναι δεσμευτική.

Αν διαπιστωθείσα απαγορευμένη με νόμο διάκριση περιλαμβάνεται σε νομοθετικές διατάξεις, ο Επίτροπος διαβιβάζει το εύρημά του στον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, ώστε να προωθηθεί η διαδικασία τροποποίησής τους.

Παράλληλα με την εξέταση καταγγελιών η Αρχή Ισότητας έχει αρμοδιότητα:

- **Αυτεπάγγελτης εξέτασης θεμάτων που αφορούν διάκριση στην απασχόληση, την εργασία ή την επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση ή μαθητεία**
- **Παροχής συμβουλών σε θέματα ισότητας**
- **Έκδοσης και δημοσίευσης διαταγμάτων στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράνομη διακριτική συμπεριφορά με τα οποία ορίζεται ότι η παρανομία πρέπει να τερματιστεί σε καθορισμένη προθεσμία και κατά καθορισμένο τρόπο**
- **Λήψης μέτρων για πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας που απαγορεύει οποιαδήποτε διακριτική συμπεριφορά**
- **Εξέτασης, μετά από γραπτό αίτημα από δημόσιες υπηρεσίες ή οργανισμού, κατά πόσο οι υφιστάμενες διατάξεις, κριτήρια ή πρακτικές, δυνατόν να συνιστούν απαγορευμένη με νόμο διάκριση**
- **Διεξαγωγής ερευνών και στατιστικών μελετών για θέματα διάκρισης και δημοσίευσης τους**

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Νομοθετικές εξελίξεις

Για την πλήρη εναρμόνιση του δικαίου της Κυπριακής Δημοκρατίας με το άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η Αρχή Ισότητας θεώρησε αναγκαία και πρότεινε την επέκταση της εφαρμογής της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης σε εξωδικαστικές διαδικασίες ενώπιον του Επιτρόπου Διοικήσεως, ζήτημα το οποίο έθεσε, επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις αρμόδιες αρχές της Δημοκρατίας στο πλαίσιο της πιλοτικής πρωτοβουλίας EU Pilot. Για τον υπό αναφορά σκοπό προωθήθηκε η τροποποίηση των πιο κάτω Νόμων:

- **του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου,**
- **του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στα Επαγγελματικά Σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης Νόμου, και**
- **του περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμου.**

Έτσι, κατά το υπό επισκόπηση έτος, το άρθρο 17Α του πρώτου υπό αναφορά νόμου τροποποιήθηκε, κατά τρόπο ώστε, όταν πρόσωπο καταφεύγει στον Επίτροπο Διοικήσεως, υποβάλλοντας παράπονο για παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού, επικαλούμενο και στοιχειοθετώντας πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο, να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του υπό αναφορά νόμου (Ν.150(Ι)/2014).

Σε σχέση με τον δεύτερο πιο πάνω αναφερόμενο νόμο, το άρθρο 10 αυτού, τροποποιήθηκε κατά όμοιο τρόπο: όταν πρόσωπο καταφεύγει στον Επίτροπο Διοικήσεως, υποβάλλοντας παράπονο για παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού, επικαλούμενο και στοιχειοθετώντας πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο, να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του υπό αναφορά νόμου (Ν.149(Ι)/2014).

Το ίδιο ακριβώς συνέβη και με τον τρίτο υπό αναφορά νόμο, ο οποίος τροποποιήθηκε με το Ν.151(Ι)/2014.

Αυτές οι τροποποιήσεις εισάγουν, ουσιαστικά, αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, αποσείοντάς το από τον καταγγέλλοντα και μεταφέροντάς το στο καταγγελλόμενο πρόσωπο, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία στοιχειοθετείται επαρκώς και πιθανολογείται η παράβαση του εκάστοτε εφαρμοζόμενου νόμου. Διευκολύνεται πλέον τόσο το καταγγέλλον πρόσωπο, αφού απαλλάσσεται από την υποχρέωση να αποδείξει τις θέσεις του, όσο και ο Επίτροπος Διοικήσεως κατά την ενάσκηση του έργου του, αφού, εκτός και αν το καταγγελλόμενο πρόσωπο αποδείξει το αντίθετο, η παράβαση νόμου θεωρείται υπαρκτή, υπό την προϋπόθεση η καταγγελία να στοιχειοθετείται επαρκώς ως προς τα πραγματικά περιστατικά.

Στελέχωση της Αρχής Ισότητας

Το προσωπικό της Αρχής απαρτίζετο κατά την υπό επισκόπηση χρονιά από την κ. Ελένη Χατζηττοφή, Προϊστάμενη της Αρχής, τη Λειτουργό Α' κ. Γεωργία Σταυρινίδου και τις Λειτουργούς κ.κ. Δέσποινα Μέρτακκα, Κατερίνα Χαρίτου και Νιόβη Γεωργιάδη.

Η κ. Δέσποινα Μέρτακκα εργάστηκε στην Αρχή μέχρι την απόσπασή της, κατά τον μήνα Ιούλιο, στο Υπουργείο Συγκοινωνιών και Έργων.

Η Προϊστάμενη της Αρχής, η Λειτουργός Α' και οι άλλες δυο Λειτουργοί, εργάστηκαν στην Αρχή ασκώντας παράλληλα και τα καθήκοντά τους σε άλλους τομείς του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Η κ. Ειρήνη Πέππου συνέχισε να ασκεί καθήκοντα γραμματειακής υποστήριξης της Αρχής Ισότητας και ηλεκτρονικής τήρησης στατιστικών στοιχείων.

Διαμεσολαβητική δράση της Αρχής Ισότητας

Από την ίδρυσή της η Αρχή Ισότητας, στη βάση των αρμοδιοτήτων που της έχουν ανατεθεί, ασκεί διαμεσολαβητικό ρόλο στις περιπτώσεις εκείνες που, εκ πρώτης όψεως, διαπιστώνεται η βασιμότητα καταγγελιών. Η διαμεσολάβηση λαμβάνει τη μορφή γραπτής ή προφορικής παρέμβασης και αποσκοπεί στη διευθέτηση εκκρεμοτήτων, την αποσαφήνιση νομικών και/ή θεσμικών ζητημάτων ισότητας, καθώς και στην επανεξέταση πρακτικών και/ή διαδικασιών που εφαρμόζονται, καταλήγοντας συχνά στην ικανοποίηση των καταγγελλόντων που απευθύνονται στην Αρχή.

Χαρακτηριστική ήταν η περίπτωση γυναίκας υπαλλήλου του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου η οποία, κατά τον καταρτισμό μηνιαίων προγραμμάτων εργασίας ορίστηκε να εργάζεται σε βραδινά ωράρια για πολύ περισσότερες φορές κατά μήνα, σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους της.

Από τη διερεύνηση σχετικής καταγγελίας της υπαλλήλου διαπιστώθηκε ότι η πιο πάνω αντιμετώπισή της συνιστούσε άμεση διάκριση λόγω φύλου. Υποβλήθηκε έκθεση και αμέσως μετά πραγματοποιήθηκε διαβούλευση στην παρουσία του Αναπλ. Γενικού Διευθυντή του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου και της καταγγέλλουσας. Εν τέλει, δεν χρειάστηκε η υποβολή τελικής Σύστασης, καθότι η διαπιστωθείσα διάκριση τερματίστηκε και η νομιμότητα αποκαταστάθηκε.

Συμμετοχή σε συνέδρια/σεμινάρια/εκστρατείες

Το 2014, η Αρχή Ισότητας σε συνεργασία με το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (MIGS), την Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας στην Οικογένεια, σχεδίασαν πρόγραμμα ευαισθητοποίησης του κοινού και ιδιαίτερα των αντρών και αγοριών σχετικά με το ζήτημα της βίας κατά των γυναικών στη Κύπρο, το οποίο αποτελεί σημαντική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθότι συνδέεται στενά με τις αρχές της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις οποίες στοχεύει τόσο η Συνθήκη της Λισαβόνας όσο και ο Χάρτης θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

Το υπό αναφορά πρόγραμμα σχεδιάστηκε λαμβανομένων υπόψη, ειδικότερα, των πορισμάτων εκθέσεων, ερευνών και μελετών που έγιναν τα τελευταία χρόνια στην Κύπρο και αφορούσαν τη βία κατά των γυναικών. Αναφέρονται ενδεικτικά:

- **Η παγκύπρια έρευνα που διεξήχθη τον Οκτώβριο 2012 από τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας στην Οικογένεια, σε σχέση με την έκταση, τη συχνότητα, τις μορφές και επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας κατά των γυναικών**

- **Η έρευνα του Μεσογειακού Ινστιτούτου Μελετών Κοινωνικού Φύλου που έγινε το 2010 και αφορούσε τα θύματα βίας και τη στήριξη που τους παρέχεται**
- **Η Τοποθέτηση της Επιτρόπου Διοικήσεως τον Ιανουάριο 2013, για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας**

Για την υλοποίηση του προγράμματος, με συντονιστή την Αρχή Ισότητας σε συνεργασία με το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, την Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και την Επιτροπή για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών, εξασφαλίστηκε χρηματοδότηση από την ΕΕ στο πλαίσιο του χρηματοδοτικού προγράμματος Progress που γενικότερα υποστηρίζει οικονομικά την επίτευξη των στόχων της ΕΕ στους ευρύτερους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

Οι δυο κύριες δράσεις του προγράμματος είναι: σειρά εκπαιδευτικών σεμιναρίων σε φορείς που στο πλαίσιο των καθηκόντων τους μπορούν να έχουν προληπτική ή κατασταλτική συμβολή στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών στη Κύπρο και επικοινωνιακή εκστρατεία για τη διάδοση του μηνύματος για μηδενική ανοχή των διαφόρων μορφών βίας (σωματική, ψυχολογική, οικονομική και σεξουαλική) κατά των γυναικών και κοριτσιών από άντρες και αγόρια.

Για την υλοποίηση της πρώτης δράσης έγιναν το 2014, τα ακόλουθα 16 σεμινάρια:

- **«Σεμινάριο Επιτελικής Ομάδας», με στόχο την ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση διευθυντικών ή ανώτερων στελεχών δημόσιων υπηρεσιών στο ζήτημα της έμφυλης βίας ώστε να διασφαλιστεί η ενεργή συνδρομή τους στην καταπολέμησή της αλλά και η στήριξή τους στα υπόλοιπα σεμινάρια του προγράμματος**
- **«Επτά Σεμινάρια με Εξειδικευμένη θεματολογία», σε στελέχη κάθε μιας από τις καθορισθείσες ομάδες-στόχους, για να μπορούν να προσφέρουν εξειδικευμένες υπηρεσίες κατά την αντιμετώπιση περιστατικών βίας στους τομείς αρμοδιότητας κάθε ομάδας**
- **«Τέσσερα Διεπιστημονικά Σεμινάρια», σε Λειτουργούς δημοσίων υπηρεσιών και άλλων φορέων, όπως μη κυβερνητικών οργανισμών που δραστηριοποιούνται σε θέματα φύλου**

- **«Τέσσερα Σεμινάρια Εκπαίδευσης Πυρήνων Μάθησης», σε Αστυνομικούς, Λειτουργούς Υγείας, Κοινωνικούς Λειτουργούς και Εκπαιδευτικούς, για να λειτουργούν εντός των Υπηρεσιών τους ως πυρήνες μετεκπαίδευσης συναδέλφων στο ζήτημα της αντιμετώπισης περιστατικών βίας κατά των γυναικών**

Η δεύτερη δράση του προγράμματος, η επικοινωνιακή εκστρατεία, προετοιμάστηκε κατά το 2014 για να υλοποιηθεί το 2015.

Παράλληλα η Αρχή Ισότητας αξιοποίησε συνέδρια, διασκέψεις, εκδηλώσεις και επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώθηκαν στην Κύπρο και στο εξωτερικό. Με τη συμμετοχή σε διεθνείς διοργανώσεις επιδιώκεται η ανάπτυξη της συνεργασίας με άλλους φορείς ισότητας, η ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών στον τομέα αρμοδιοτήτων της Αρχής Ισότητας και η συνεχής ενημέρωση των λειτουργών της Αρχής για τις θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις.

- **Ο Πρώτος Λειτουργός κ. Άριστος Τσιάρτας, μεταξύ της 6ης και 7ης Νοεμβρίου 2014, συμμετείχε στην υψηλού επιπέδου συνάντηση για τη μη διάκριση και την ισότητα, με τίτλο «Διαγράφοντας το μέλλον των πολιτικών Ισότητας στη Ευρωπαϊκή Ένωση», η οποία πραγματοποιήθηκε στη Ρώμη**
- **Η Λειτουργός κ. Νάσια Διονυσίου, εξάλλου, συμμετείχε στη συνάντηση του Equinet με θέμα την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, η οποία πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 10 Δεκεμβρίου 2014**
- **Στις 26 Φεβρουαρίου και 24 Απριλίου 2014, η Λειτουργός κα. Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε στις συναντήσεις της Ομάδας Εργασίας για θέματα φύλου (Working Group on Gender Related Issues), στις Βρυξέλλες**

Όσον αφορά εκδηλώσεις και ημερίδες που πραγματοποιήθηκαν στην Κύπρο, για θέματα ισότητας και διακρίσεων, αναφέρονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Στις 14 Φεβρουαρίου 2014 η Επίτροπος συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε ο Εθνικός Φορέας Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την εφαρμογή καλών πρακτικών για την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον

- Στις 21 Φεβρουαρίου 2014 η Επίτροπος συμμετείχε στην εκδήλωση που διοργάνωσαν το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, το Γραφείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Κύπρο και η Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Κύπρο, σε συνεργασία με την Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών, με τίτλο: «Γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια των Εταιρειών: Προώθηση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας». Σκοπός της εκδήλωσης ήταν η ενημέρωση και προώθηση της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών, η παρότρυνση ενεργειών πίεσης για ίση αντιπροσώπευση γυναικών και ανδρών στα Διοικητικά Συμβούλια Δημόσιων Εταιρειών, καθώς και η διαμόρφωση προτάσεων, για προώθηση μέτρων, τα οποία θα διευκολύνουν την εφαρμογή της Οδηγίας

- Στις 27 Μαρτίου 2014, η Λειτουργός της Αρχής Ισότητας κ. Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε, με σχετική τοποθέτηση, στην εκδήλωση που διοργάνωσαν η Υπηρεσία Σπουδών και Φοιτητικής Μέριμνας, του Πανεπιστημίου Κύπρου, το Διατμηματικό Πρόγραμμα Σπουδών Φύλου, η Ομάδα Εκπαιδευτών του Συμβουλίου Νεολαίας Κύπρου και ο Όμιλος Κοινωνιολογίας και Κοινωνικής Κριτικής, με τίτλο «Πέρα από το Γυάλινο Ταβάνι: Η συμμετοχή των γυναικών στην Πολιτική Ζωή και τη Φοιτητική Δράση»

- Στις 14 Μαΐου 2014 η Αρχή Ισότητας, σε συνεργασία με το Γραφείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Κύπρο, με αφορμή τις επικείμενες, τότε, ευρωεκλογές, συνδιοργάνωσαν εκδήλωση με θέμα «Ευρωεκλογές: Ήρθε η ώρα της ποσόστωσης;». Στην εκδήλωση η Επίτροπος Διοικήσεως έκανε εισαγωγική ομιλία και σε αυτήν παρευρέθηκαν Λειτουργοί του Γραφείου

- Στις 26 Σεπτεμβρίου 2014 το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου διοργάνωσε Συνέδριο με θέμα τη σεξουαλική βία κατά των οικιακών εργαζομένων. Ανάμεσα στους ομιλητές ήταν η Επίτροπος Διοικήσεως, η δε τοποθέτησή της αφορούσε τη σεξουαλική βία κατά των μεταναστών οικιακών εργαζομένων στην Κύπρο και στην Ευρώπη

- Στις 16 Οκτωβρίου 2014 το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου διοργάνωσε εκδήλωση με θέμα «Ο ρόλος και η συμβολή των δημοσίων θεσμών στην προώθηση της Ισότητας των Φύλων. Επίτροπος Διοικήσεως, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Επίτροπος Ισότητας». Η Επίτροπος Διοικήσεως ήταν ανάμεσα στους ομιλητές της εκδήλωσης

- Στις 3 Νοεμβρίου 2014 το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διοργάνωσε δημοσιογραφική διάσκεψη για σκοπούς ενημέρωσης των δημοσιογράφων, άλλων εμπλεκόμενων φορέων και του κοινού, σε σχέση με το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και των δράσεων του συγχρηματοδοτούμενου Έργου που υλοποιεί το υπό αναφορά Τμήμα και τα οποία στοχεύουν στη μείωση του χάσματος και την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Την Αρχή Ισότητας εκπροσώπησε η Λειτουργός κ. Κατερίνα Χαρίτου

- Στις 21-22 Νοεμβρίου 2014 η Έδρα UNESCO για την Ισότητα και Ενδυνάμωση των Φύλων του Πανεπιστημίου Κύπρου και το Τμήμα Νομικής του ίδιου Πανεπιστημίου διοργάνωσαν διεθνές συνέδριο, με θέμα «Φύλο, Νόμοι και Θεσμοί». Στο Συνέδριο την Αρχή Ισότητας εκπροσώπησε η Λειτουργός κ. Κατερίνα Χαρίτου

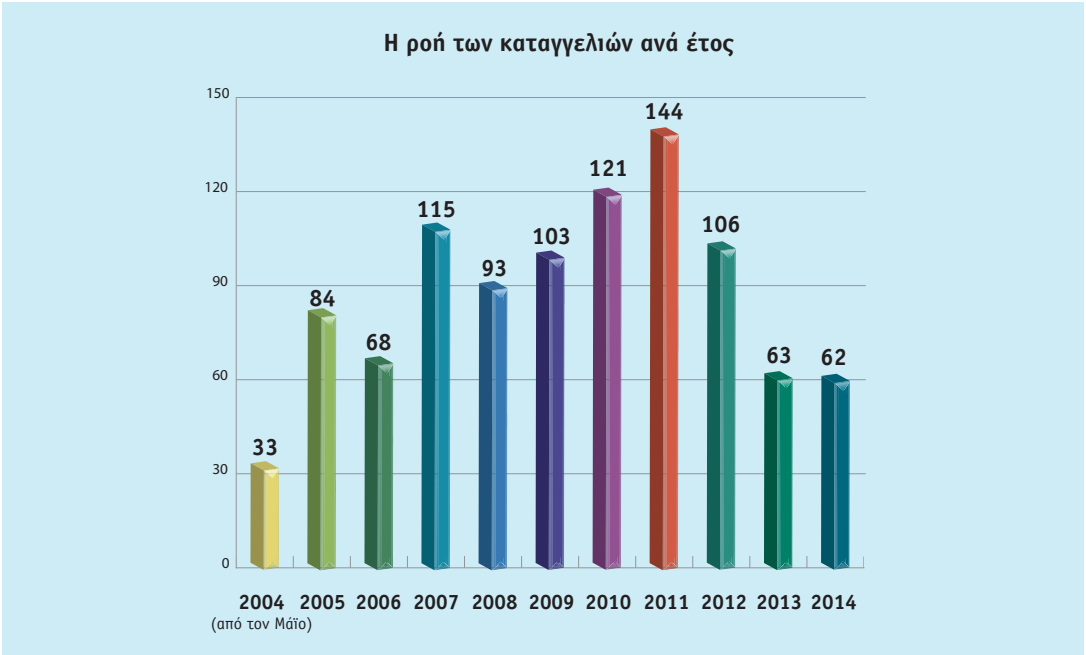
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από τη σύστασή της, τον Μάιο του 2004 μέχρι και το τέλος του 2014, η Αρχή Ισότητας έλαβε συνολικά 992 καταγγελίες. Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν κατά το 2014 ανήλθαν στις 62, αριθμός πολύ πλησίον του αντίστοιχου αριθμού του 2013.

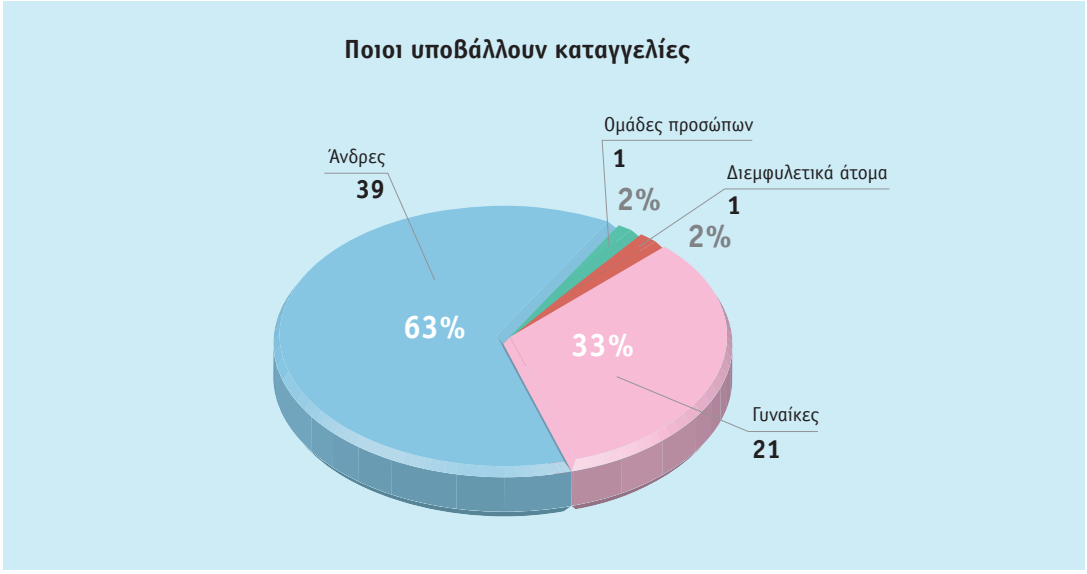
Το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγγελιών που λήφθηκαν και ανήλθε στο 84% στρέφεται κατά του δημόσιου τομέα, ενώ, οι καταγγελίες κατά του ιδιωτικού τομέα, στον οποίο κατά κύριο λόγο σημειώνονται τόσο παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας όσο και παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ήταν μόνο 16%.

Ο υπό αναφορά μειωμένος αριθμός των καταγγελιών της τελευταίας διετίας συνιστά απτή απόδειξη των αρνητικών συνεπειών της πρωτόγνωρης οικονομικής κρίσης που διανύει η Δημοκρατία τα τελευταία χρόνια. Η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, ο περιορισμός του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων, η αύξηση του ποσοστού μερικής απασχόλησης, το καθημερινό άγχος των εργαζομένων να διατηρήσουν με όποιο κόστος την εργασία τους αποτέλεσαν παράγοντες που συνέβαλαν καθοριστικά στη μείωση του αριθμού των καταγγελιών. Παράλληλα ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας όχι μόνο δεν έχει εκλείψει, αλλά, αντίθετα, έχει πολλαπλασιαστεί. Ο ορατός, ωστόσο, κίνδυνος απώλειας της θέσης εργασίας που κατέχουν, οδηγεί τους εργαζόμενους να επιλέγουν να ανεχθούν την υφιστάμενη κατάσταση ανισότητας στον χώρο εργασίας τους, παρά να την καταγγείλουν.

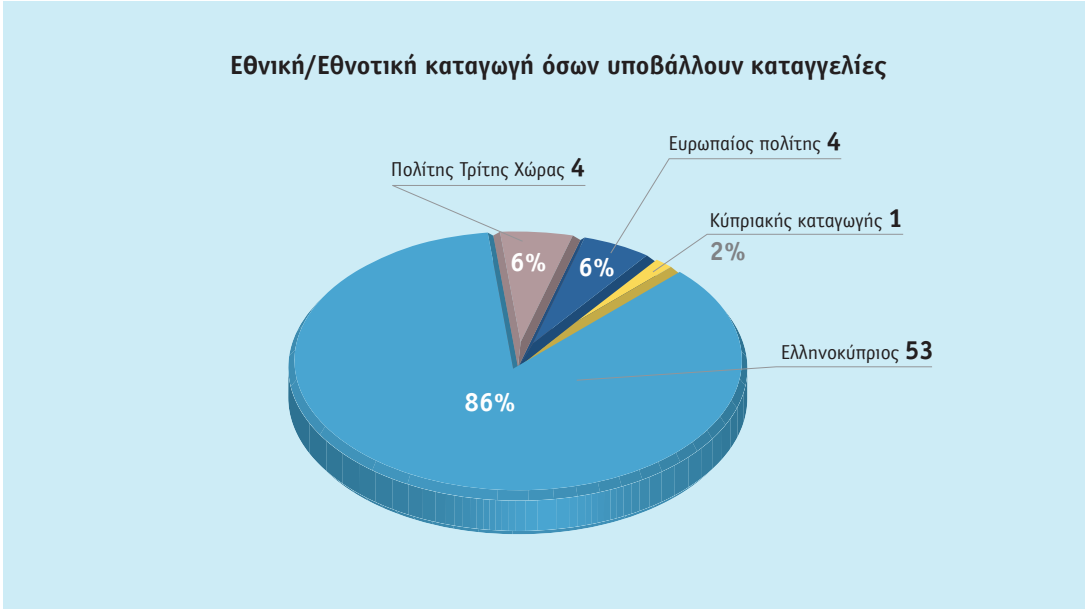
Γράφημα 1



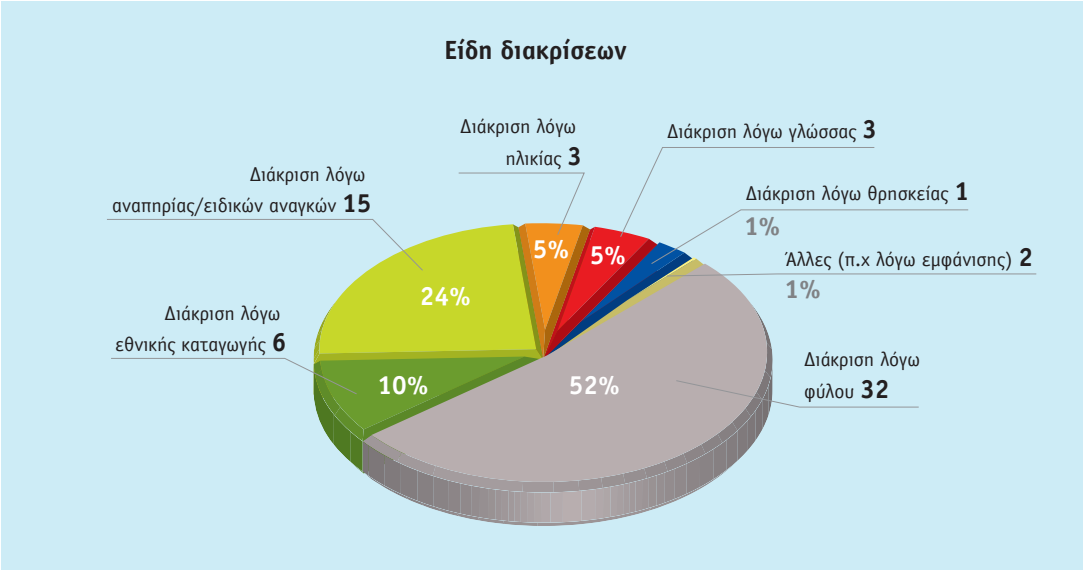
Γράφημα 2



Γράφημα 3

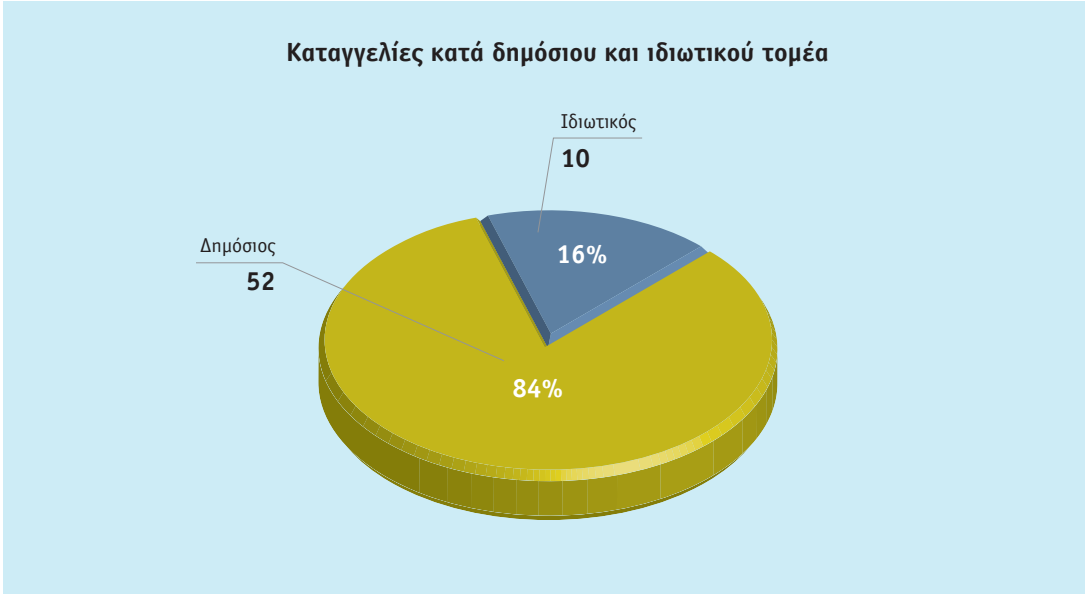


Γράφημα 4

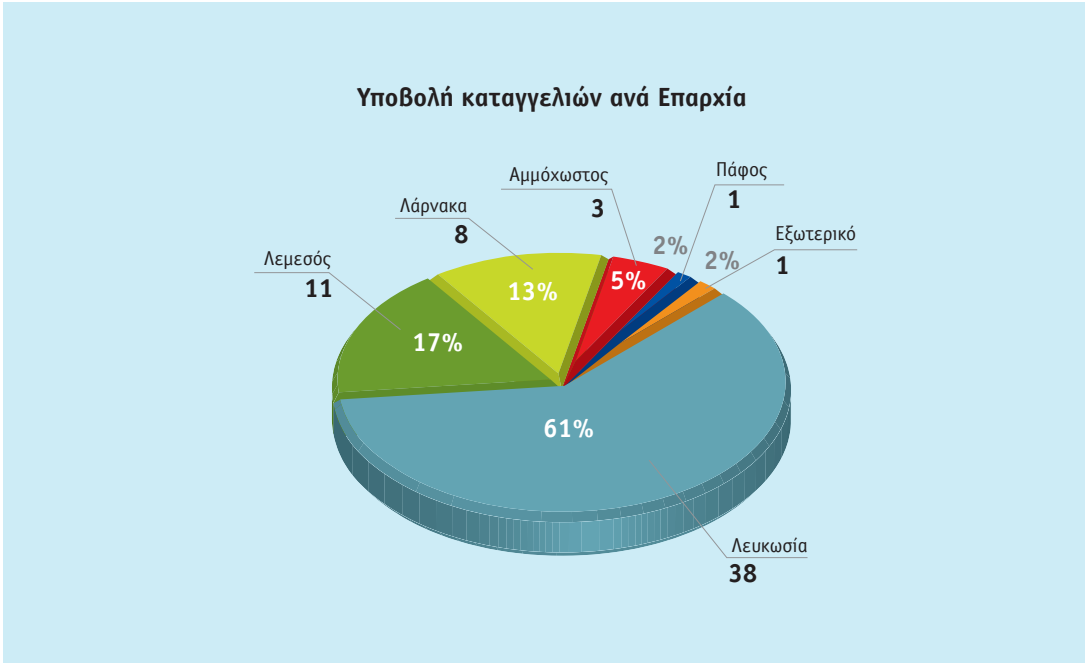


Γράφημα 5

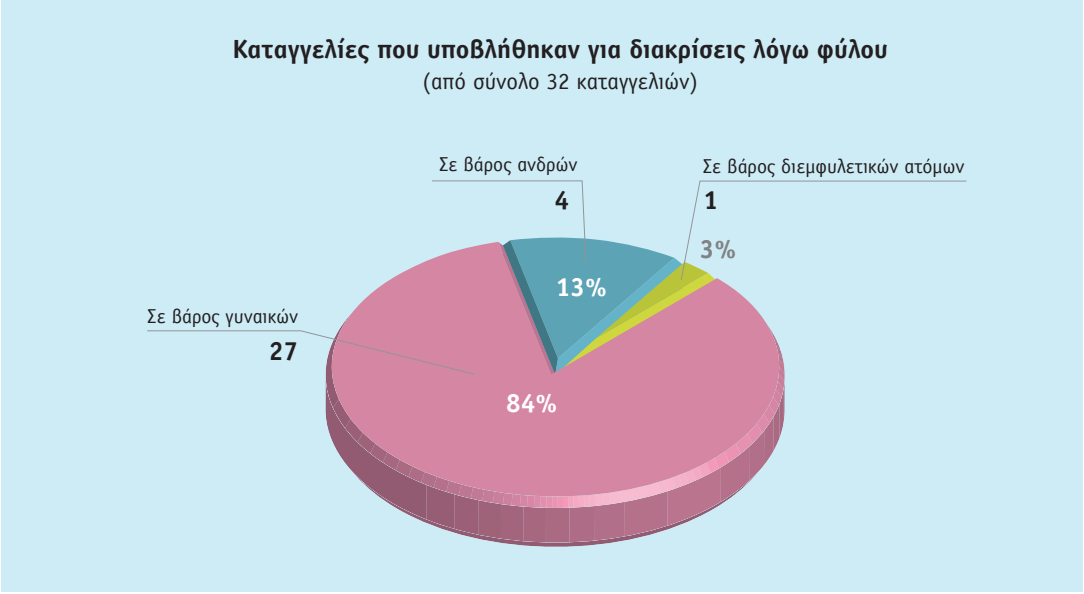
Γράφημα 6



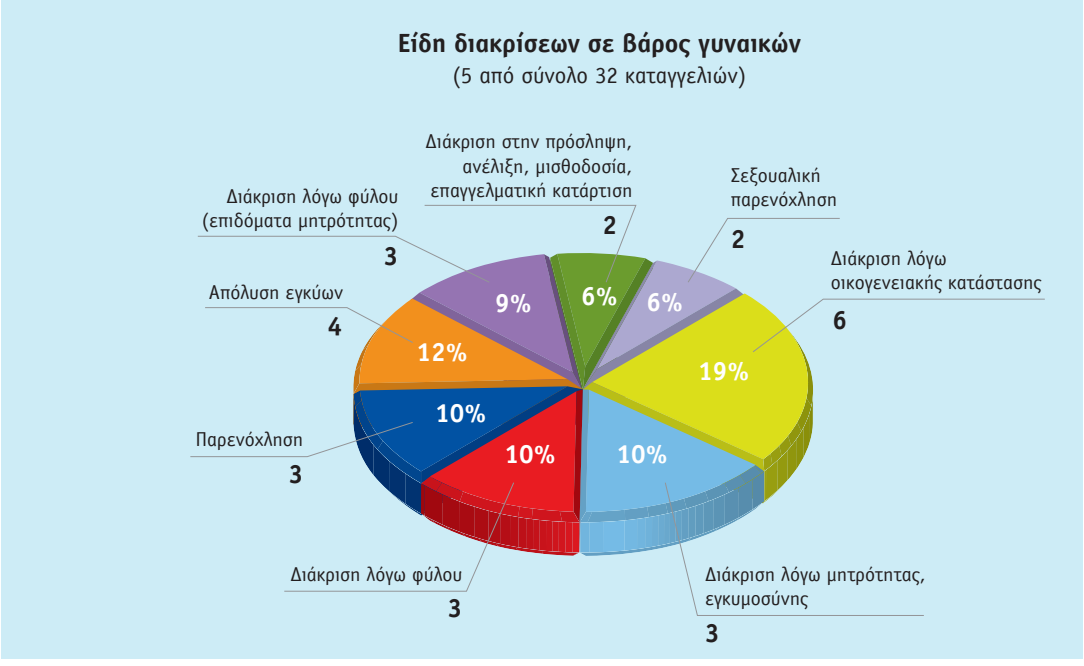
Γράφημα 7



Γράφημα 8



Γράφημα 9



ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

1. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής, κατά τον χειρισμό υποθέσεων ευρωπαίων πολιτών ή πολιτών τρίτων χωρών, που είχαν αποταθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες, για ανανέωση της κάρτας ανεργίας τους (ΑΚΙ 96/2012, ΑΚΙ 4/2013 και ΑΚΙ 19/2013)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελίες κατά του Τμήματος Εργασίας για ρατσιστική συμπεριφορά δημόσιων λειτουργών κατά ευρωπαίων πολιτών ή πολιτών τρίτων χωρών, που είχαν αποταθεί στο εν λόγω Τμήμα, για ανανέωση της κάρτας ανεργίας τους. Αυτή, κατά τους ισχυρισμούς των καταγγελλόντων, συνίστατο σε εχθρική αντιμετώπισή τους και, γενικά, σε απουσία στοιχειώδους ευγένειας και θετικού πνεύματος εκ μέρους των λειτουργών που χειρίζονταν τις περιπτώσεις τους.

Από τη διερεύνηση των καταγγελιών, η συμπεριφορά την οποία περιέγραψαν οι τρεις καταγγέλλοντες αποδείχθηκε, κρίθηκε, δε, ότι αυτή δικαιολογημένα θεωρήθηκε ως ρατσιστική λόγω εθνικής καταγωγής, ενώ επιπρόσθετα και για τον ίδιο λόγο στοιχειοθετούσε διακριτική μεταχείριση, κατά την εξυπηρέτησή τους από τις διοικητικές αρχές, για σκοπούς πρόσβασης στην απασχόληση.

Στην Έκθεση που υποβλήθηκε σχετικά, τονίστηκε ότι δεν αρκούν οι οδηγίες και συστάσεις στους λειτουργούς των Επαρχιακών Γραφείων Εργασίας, οι οποίες, αναμφισβήτητα, είχαν δοθεί. Χρειάζονται συστηματικές δράσεις, επιμορφωτικές, εποπτικές, καθοδηγητικές και συμβουλευτικές, με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εξυπηρέτησης που πρέπει να παρέχουν, αλλά και έμφαση στην αποδυνάμωση και εξάλειψη απόψεων και αντιλήψεων, που σε πολλές περιπτώσεις πολύ πιθανό να είναι αιτία διακριτικής μεταχείρισης. Γνώμονας πρέπει να είναι η ευγενική, προσιτή, δεοντολογική και επαγγελματική προσέγγιση όλων όσων απoτείνονται στα Επαρχιακά Γραφεία, ανεξάρτητα από την εθνική ή εθνοτική καταγωγής τους, που προϋποθέτει, όμως, να γνωρίζουν οι λειτουργοί, μεταξύ άλλων, όχι μόνο τις διατάξεις της νομοθεσίας αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, αλλά και τους σκοπούς για τους οποίους έχουν τεθεί σε εφαρμογή.

Ταυτόχρονα, έγινε εισήγηση, όταν υποβάλλονται καταγγελίες κατά συγκεκριμένων λειτουργών, να διερευνώνται αμέσως από τους προϊστάμενους των Επαρχιακών Γραφείων Εργασίας και να ενημερώνουν για τα πορίσματα τούς καταγγέλλοντες, που, δικαιολογημένα, αναμένουν κάτι τέτοιο. Μόνο με τον τρόπο αυτό, όπως αναφέρθηκε, η δημόσια υπηρεσία θα πείσει τους πολίτες ότι ουσιαστικά ανταποκρίνεται στον ρόλο της και ότι ενδιαφέρεται πραγματικά

να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις τους, για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος προσιτού στις καθημερινές επαφές τους, για σεβασμό στα προβλήματα που τους απασχολούν, για ταχεία επίλυσή τους, για διάλογο και κατανόηση, που πρέπει να συνυπάρχουν με τη διαφάνεια, την αμεροληψία, την τήρηση της νομιμότητας, την αντικειμενικότητα, την αποτελεσματικότητα των διοικητικών διαδικασιών, την αιτιολογία των αποφάσεων, την καλή πίστη και την επιείκεια.

Η Έκθεση διαβιβάστηκε στον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ώστε το Υπουργείο να μεριμνήσει για την υλοποίηση των υπό αναφορά συστάσεων. Το Υπουργείο ενημέρωσε το Υπουργικό Συμβούλιο ότι το Τμήμα Εργασίας καθοδηγεί και συμβουλεύει τους Λειτουργούς των Γραφείων Εργασίας επί συνεχούς βάσης με οδηγίες, εγκυκλίους ή και απευθείας επαφή μαζί τους, ενώ το ίδιο έχει προχωρήσει στην εισαγωγή συγκεκριμένων διευθετήσεων, οι οποίες επιτρέπουν την αντικειμενική τεκμηρίωση της συμπεριφοράς τόσο των εξυπηρετούμενων προσώπων όσο και των Λειτουργών, καθώς και την άμεση και αντικειμενική διερεύνηση των παραπόνων. Εκ πρώτης όψεως, σύμφωνα με το Υπουργείο, οι εν λόγω διευθετήσεις έχουν περιορίσει στο ελάχιστο τα παράπονα από τους εξυπηρετούμενους.

Το Τμήμα Εργασίας ενημέρωσε ότι δεν διαφωνεί, σε επίπεδο αρχών, με τις εισηγήσεις για εφαρμογή επιπρόσθετων μέτρων, όπως για παράδειγμα υλοποίηση επιμορφωτικών δράσεων και σεμιναρίων, σημείωσε ωστόσο, ότι η συχνότητα τέτοιων παραπόνων, συγκρινόμενη με τις χιλιάδες των υποθέσεων που τυγχάνουν χειρισμού από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, δεν δικαιολογεί τη διάθεση οικονομικών και άλλων πόρων. Ωστόσο, ήταν δέσμευση του Τμήματος ότι θα καταβληθεί προσπάθεια όπως, τέτοια επιμόρφωση διασφαλισθεί μέσω της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης.

2. Διάκριση λόγω φύλου, κατά τον καταρτισμό των μηνιαίων προγραμμάτων εργασίας στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου, κατά γυναίκας υπαλλήλου του (ΑΚΙ 47/2014)

Στην Αρχή Ισότητας υποβλήθηκε καταγγελία κατά του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου, αναφορικά με την απόφασή του να μετακινήσει γυναίκα υπάλληλό του στη νυκτερινή ζώνη, με ωράριο εργασίας 15:30 – 23:30 και μάλιστα για δεκαέξι βάρδιες μηνιαίως, όσες και ο μέγιστος αριθμός που επιτρέπει η σχετική συλλογική σύμβαση.

Διαπιστώθηκε ότι η καταγγέλλουσα ήταν μητέρα δύο ανήλικων παιδιών ηλικίας εννέα και δώδεκα ετών και μονογονιός, από το έτος 2012, δε, της είχε με διάταγμα δικαστηρίου ανατεθεί η φύλαξη, η φροντίδα και η επιμέλεια των παιδιών της, τα οποία, με βάση το εν λόγω διάταγμα, έχουν ως τόπο διαμονής τους τον εκάστοτε τόπο διαμονής της μητέρας τους. Η ίδια ισχυρίστηκε πως η αντιμετώπιση της οποίας έτυχε από το εμπλεκόμενο Ίδρυμα συνιστούσε εξαναγκασμό της σε παραίτηση.

Από τη διερεύνηση της καταγγελίας και λαμβάνοντας ως παράδειγμα και μόνο τη ρότα του μήνα Νοέμβρη, προκειμένου να γίνει μια σύγκριση ανάμεσα στην περίπτωση της καταγγέλλουσας, εφ' ενός, και των περιπτώσεων των συναδέλφων της, όλων αντρών, αφ' ετέρου, καταδείχθηκε ότι υπήρχε άνιση μεταχείριση της πρώτης, η οποία συνιστούσε άμεση διάκριση λόγω φύλου: κανείς από τους άντρες κατόχους όμοιας με την καταγγέλλουσα θέσης δεν ορίστηκε να εργαστεί για τον υπό αναφορά μήνα, για περισσότερο από οκτώ βραδινά ωράρια (οι τρείς από τους πέντε ορίστηκαν μία μόνο φορά), τη στιγμή που οι οικογενειακές συνθήκες τους κάθε άλλο παρά συγκρίνονταν δυσμενώς με αυτές της καταγγέλλουσας.

Ο Αναπλ. Διευθυντής του εμπλεκόμενου Ιδρύματος ανέφερε ότι είχε λάβει υπόψη του τις συνθήκες της καταγγέλλουσας πριν από τη λήψη της απόφασης για νέες ρυθμίσεις στο ωράριό της, καθώς και ότι θα συνεχίσει να το πράττει. Ωστόσο, δεν αποδέχθηκε ότι αυτό είχε πράγματι συμβεί, αφού τίποτε συγκεκριμένο δεν αναφέρθηκε, που να καθιστούσε εύλογα επιτρεπτή την επιλογή του προσώπου της καταγγέλλουσας, για υπηρεσία υπό τις συνθήκες και τα ωράρια που περιγράφονται πιο πάνω και όχι οποιουδήποτε άλλου/ων από τους πέντε αναφερόμενους άντρες κατόχους της ίδιας θέσης. Τίποτε δεν έπειθε ότι οι υπηρεσιακές ανάγκες εξυπηρετούνταν πληρέστερα με τη συγκεκριμένη επιλογή, ούτε είχε γίνει αντιληπτό γιατί στο συγκεκριμένο ωράριο και με την ίδια συχνότητα δεν είχε κληθεί κάποιος άλλος, εκτός από την καταγγέλλουσα, να υπηρετήσει, ούτε στο παρόν, ούτε, όμως, και στο παρελθόν.

Η αναφορά στην οποία προέβη ο Αναπλ. Διευθυντής του Ιδρύματος, ότι τα καθήκοντα που ανατέθηκαν στη καταγγέλλουσα ήταν εντός των προβλέψεων του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης της και τα ωράριά της σύμφωνα με σχετική Συμφωνία, δεν παρείχε έρεισμα στην υπό κρίση απόφαση, αφού δεν ήταν επαρκής για να χαρακτηριστεί νόμιμη και δίκαιη η ρύθμιση που έγινε. Εξίσου, εντός των προβλέψεων του ίδιου Σχεδίου Υπηρεσίας και της ίδιας Συμφωνίας ήταν οι ρυθμίσεις των ωραρίων των λοιπών κατόχων της ίδιας θέσης, οι οποίοι, όμως, δεν υπηρετούσαν υπό τις ίδιες δυσμενείς συνθήκες, από άποψη τουλάχιστον συχνότητας βραδινού ωραρίου. Και αυτό δεν αιτιολογήθηκε καθ' οιονδήποτε τρόπο.

Κατά τη διερεύνηση αναδείχθηκε και ένα άλλο σημαντικό θέμα: το δικαίωμα της καταγγέλλουσας, που αποτελεί και υποχρέωσή της, να ασκεί τη γονική μέριμνα, αναφορικά με τα δύο ανήλικα παιδιά της. Στην προκειμένη, μάλιστα, περίπτωση, αυτή, με διάταγμα δικαστηρίου, της έχει ανατεθεί αποκλειστικά και, όπως αναφέρθηκε, καμιά συνθήκη, απόφαση, όρος κτλ., προερχόμενος από οποιοδήποτε διοικητικό όργανο, δεν μπορεί να της στερεί αυτό το δικαίωμα και να την εμποδίζει από την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσής της.

Καταλήγοντας, η Επίτροπος επανέλαβε στην έκθεσή της το εύρημα της περί άνισης μεταχείρισης της καταγγέλλουσας, η οποία συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Εξέτασε, συναφώς, το ενδεχόμενο να επιβάλει πρόστιμο στο ΡΙΚ και να προβεί σε Σύσταση. Έτσι, δυνάμει του άρθρου 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, απηύθυνε πρόσκληση για διαβουλεύσεις στα δύο εμπλεκόμενα μέρη. Οι διαβουλεύσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε σύντομο χρόνο και κατ' αυτές η Επίτροπος πληροφορήθηκε από πλευράς εμπλεκόμενου Ιδρύματος ότι αυτό είχε ήδη συμμορφωθεί σε ό,τι επρόκειτο να αποτελέσει τη Σύστασή της.

3. Διάκριση λόγω φύλου στις προϋποθέσεις εισαγωγής υποψηφίων στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας (ΑΚΙ 9/2014 και ΑΚΙ 12/2014)

Στην Αρχή Ισότητας υποβλήθηκαν καταγγελίες εκ μέρους δύο μητέρων, αναφορικά με τις θυγατέρες τους, αμφότερες υποψήφιες τότε για εισαγωγή τους στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας. Οι καταγγέλλουσες ισχυρίστηκαν, συγκεκριμένα, ότι στα κριτήρια που είχαν ανακοινωθεί από το Υπουργείο Άμυνας, για σκοπούς εισαγωγής στις εν λόγω Σχολές, υπήρχε δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναικών υποψηφίων, αναφορικά με τον καθορισμό του μέσου όρου ύψους και τις αθλητικές δοκιμασίες.

Από την έρευνα προέκυψε ότι στον Οδηγό Παγκύπριων Εξετάσεων του 2014, καθορίζετο ότι οι υποψήφιοι έπρεπε να έχουν ύψος όχι κατώτερο του 1,70 μ. για τους άνδρες και 1,63 μ. για τις γυναίκες. Αυτό βασίστηκε σε απόφαση του Υπουργού Άμυνας, όπως το κατώτατο όριο ύψους για τις Κύπριες γυναίκες υποψήφιες διαμορφωθεί (από το 1,65 μ. που μέχρι τότε προβλεπόταν), με βάση τον μέσο όρο ύψους του γυναικείου πληθυσμού της Κύπρου, που είναι το 1,63 μ., σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας.

Σε σχέση με τις αθλητικές δοκιμασίες, στις οποίες οι υποψήφιοι υποβάλλονται πριν από τη διεξαγωγή των Παγκύπριων Εξετάσεων, το ΥΠΑΜ έθεσε κοινά αγωνίσματα (όπως δρόμο 100μ., δρόμο 1000μ., άλμα σε ύψος με φόρα, άλμα σε μήκος με φόρα, ρίψη σφαίρας (7,275 χλγ) και με τα δύο χέρια, ελεύθερη κολύμβηση 50 μέτρων) και κοινά όρια επιδόσεων και για τα δύο φύλα.

Στην υποβληθείσα έκθεση, αφού αναλύθηκε το εθνικό και ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο, καθώς και η σχετική νομολογία, επισημάνθηκε ότι η δυναμική της αρχής της ισότητας επιβάλλει την ανίχνευση της φύσης, των υποκειμένων και των αντικειμένων του δικαίου, ώστε να αποδίδονται τα ίσα στα όμοια και να αποκλείεται η ταύτιση των ανόμοιων. Αναφέρθηκε ότι είναι πάγια νομολογημένο πως οι βιολογικές διαφορές θεωρούνταν, ανέκαθεν και ομόφωνα, κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης των δύο φύλων, τέτοιες, δε, βιολογικές διαφορές είναι, προπαντός, εκείνες που αποτελούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε φύλου.

Σύμφωνα με τα δεδομένα της βιολογικής επιστήμης, τονίστηκε στην έκθεση, υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών μια σταθερή διαφορά ύψους. Με αυτό ως δεδομένο, η μείωση, κατά το υπό αναφορά έτος, κατά δύο εκατοστά, του ελάχιστου επιτρεπόμενου ύψους των γυναικών υποψηφίων, για εισαγωγή στις Στρατιωτικές Σχολές, από 1,65 σε 1,63 μ., θα μπορούσε,

εκ πρώτης όψεως, να ιδωθεί ως θετικό μέτρο, που λήφθηκε για άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη οι γυναίκες σε σχέση με την πρόσβασή τους σε κλάδους όπου αυτές υποεκπροσωπούνται, όπως οι Στρατιωτικές Σχολές. Ωστόσο, προβληματισμό προκάλεσε το γεγονός ότι η απόφαση του Υπουργείου Άμυνας να μειώσει το ύψος στις γυναίκες υποψήφιες κατά δύο εκατοστά, στηρίχτηκε σε στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, τα οποία, λήφθηκαν στα πλαίσια όχι στοχευμένης έρευνας και λήψης πραγματικού δείγματος, αλλά μίας έρευνας με τίτλο «Πανευρωπαϊκή Έρευνα Υγείας», με συνέπεια να μην μπορεί να εξαχθεί τεκμηριωμένα και με επιστημονικό τρόπο ο μέσος όρος ύψους των Κυπρίων γυναικών, κυρίως γιατί δεν έγινε καμία μέτρηση ύψους από τη Στατιστική Υπηρεσία.

Δεδομένου ότι η προϋπόθεση του ύψους των 1,63 μ. δεν είχε κριθεί ως ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση (genuine occupational requirement), που να δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου, ούτε από κάποια ιατρική έρευνα, ούτε από την πρακτική των ενόπλων δυνάμεων άλλων χωρών που διαθέτουν πολύ μεγαλύτερη εμπειρία στη στρατολόγηση, εκπαίδευση και επαγγελματική αξιοποίηση των γυναικών, σημειώθηκε ότι το καθορισθέν ελάχιστο απαιτούμενο ύψος των 1,63 μ. για τις γυναίκες υποψήφιες είναι αυθαίρετο και ατεκμηρίωτο και εισάγει έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών υποψηφίων. Πέραν τούτου, η πρόβλεψη για κοινά όρια αθλητικών δοκιμασιών για άνδρες και γυναίκες υποψηφίους στις στρατιωτικές σχολές, εισάγει επίσης έμμεση διάκριση λόγω φύλου, καθότι η κατ' αρχήν ουδέτερη νομοθετική πρόβλεψη κοινών ορίων για τις αθλητικές δοκιμασίες δεν ανταποκρίνεται εξίσου στις δυνατότητες και των δυο φύλων, αλλά προσιδιάζει στις δυνατότητες των ανδρών, με αποτέλεσμα να θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες υποψήφιες σε σύγκριση με τους άνδρες υποψηφίους.

Στη βάση των ευρημάτων της, η Επίτροπος, έχοντας την πρόθεση να προβεί σε σύσταση προς το Υπουργείο Άμυνας να επανεξετάσει το θέμα, προς την κατεύθυνση της άμεσης άρσης των δυσμενών αυτών διακρίσεων λόγω φύλου σε βάρος των γυναικών υποψηφίων για εισαγωγή στις Στρατιωτικές Σχολές, το προσκάλεσε σε διαβουλεύσεις. Κατ' αυτές, που πραγματοποιήθηκαν δύο μόλις μέρες μετά την υποβολή της Έκθεσης, το Υπουργείο Άμυνας εξέφρασε τη θέση ότι η διαφοροποίηση των κριτηρίων για την ακαδημαϊκή χρονιά 2014-2015 δεν ενδείκνυτο, δεσμεύτηκε, όμως, να επανεξετάσει τα κριτήρια εισαγωγής στις υπό αναφορά Σχολές, στη βάση των όσων αναφέρονται στην Έκθεση.

Η θέση του Υπουργείου Άμυνας έγινε αποδεκτή, δεδομένου ότι η εκ των υστέρων διαφοροποίηση των κριτηρίων εισαγωγής στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας θα παραβίαζε

την αρχή της χρηστής διοίκησης και της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων και θα έθετε σε κίνδυνο ακυρότητας την όλη διαδικασία, η οποία είχε ήδη αρχίσει. Γι' αυτό, στην τελική της σύσταση, η Επίτροπος κάλεσε το Υπουργείο Άμυνας, αναφορικά με μελλοντικές διαδικασίες εισαγωγής υποψηφίων στις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας, να προχωρήσει στη διενέργεια επίσημης στατιστικής έρευνας, με στόχο τη λήψη συγκριτικών δεδομένων και εξαγωγή αξιόπιστων ευρημάτων, προκειμένου να καταλήξει σε ένα επιστημονικά αποδεκτό σύστημα μέτρησης ύψους και βάρους, που να ανταποκρίνεται στην ανατομική κατάσταση του μέσου Κύπριου και της μέσης Κύπριας, καθώς και να προχωρήσει, λόγω των βιολογικών διαφορών και, κατ' επέκταση, των δυνατοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα, στην τροποποίηση των κοινών ορίων, σε σχέση με τις αθλητικές δοκιμασίες, κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται τουλάχιστον στον μέσο όρο αμφοτέρων των φύλων.

Το Υπουργείο Άμυνας, με επιστολή του προς τη Γενική Διευθύντρια του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, ζήτησε τη συνδρομή του τελευταίου για τη διεξαγωγή της υπό αναφορά στατιστικής έρευνας, η οποία και δόθηκε. Πέραν τούτου, αναφορικά με την ακαδημαϊκή χρονιά 2015-2016, το ύψος των γυναικών υποψηφίων για τις Στρατιωτικές Σχολές της Ελλάδας, κατήλθε στο 1,60μ., σε σχέση με το 1,63μ. που ήταν κατά την υπό αναφορά ακαδημαϊκή χρονιά.

4. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής σε σχέση με διαδικασία πρόσληψης στο Συμβούλιο Αποχετεύσεων Λεμεσού - Αμαθούντας(ΣΑΛΑ) (ΑΚΙ 75/2012)

Αντικείμενο έρευνας από την Αρχή Ισότητας, μετά από υποβολή σχετικής καταγγελίας, αποτέλεσε η, κατά τους ισχυρισμούς του καταγγέλλοντος, δυσμενής διάκριση την οποία ο ίδιος υπέστη, κατά την προφορική εξέτασή του για σκοπούς διορισμού, λόγω φυλετικής/εθνικής καταγωγής του (κάτοχος ελληνικής και κυπριακής ιθαγένειας).

Όπως, ειδικότερα, υποστήριξε ο καταγγέλλων, κατά την προφορική εξέτασή του, για πρόσληψη σε κενή θέση τεχνικού στο ΣΑΛΑ, η Συμβουλευτική Επιτροπή του τελευταίου, του υπέβαλε ερωτήσεις αναφορικά με την καταγωγή των γονέων του και για το κατά πόσο έχει δικαίωμα ψήφου στην Κύπρο. Οι ερωτήσεις αυτές, τις οποίες άκουσε με έκπληξη, είχαν ως αποτέλεσμα να αισθανθεί προσβεβλημένος και να παραμείνει αναστατωμένος καθ' όλη τη διάρκεια της προφορικής εξέτασης, καταλήγοντας, από την πρώτη θέση που κατέλαβε, στις

γραπτές εξετάσεις που είχαν προηγηθεί, στην τρίτη θέση του καταλόγου υποψηφίων για πρόσληψη.

Η καταγγελία εξετάστηκε υπό το φως της προστασίας που παρέχει η νομοθεσία στους εργαζόμενους έναντι άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Οδηγία 2000/43/ΕΚ, περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004). Στην έκθεση που υποβλήθηκε σχετικά, σημειώθηκε ότι η πρακτική της υποβολής ερωτήσεων σε υποψήφιους για πρόσληψη σε κενή θέση εργασίας, για την καταγωγή τους ή την καταγωγή των γονέων τους, το δικαίωμα ψήφου ή και άλλες παρόμοιες ερωτήσεις, εκ πρώτης όψεως μπορεί να φαίνεται ουδέτερη. Ωστόσο, επειδή, τέτοιες ερωτήσεις συνδέονται στενά με απαγορευμένες διακρίσεις δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο έμμεσης διάκρισης σε βάρος υποψήφιου.

Ειδικότερα αναφέρθηκε στην Έκθεση ότι η έμμεση διάκριση υπό την έννοια του πιο πάνω Νόμου, αναφέρεται σε ουδέτερη, μεταξύ άλλων, πρακτική στο πλαίσιο διαδικασίας πρόσληψης σε κενή θέση εργασίας, η οποία δεν απαιτείται να έχει προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση υποψήφιου λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής του. Αρκεί η ουδέτερη πρακτική να ενδέχεται να έχει προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση, γι' αυτό και δεν εξετάζεται κατά πόσο προκάλεσε το μέγιστο, δηλαδή τέτοια μεταχείριση.

Υποβλήθηκε σύσταση προς το ΣΑΛΑ όπως, στα πλαίσια οποιασδήποτε διαδικασίας πρόσληψης σε θέση εργασίας ή προαγωγής, οι ερωτήσεις που υποβάλλονται στους υποψηφίους, σε γραπτές ή προφορικές εξετάσεις, διατυπώνονται με ουδέτερο τρόπο και έχουν ουδέτερο αντικείμενο, χωρίς να συνδέονται με οποιαδήποτε προσωπικά στοιχεία των υποψηφίων, ιδίως στοιχεία που να αφορούν απαγορευμένες από τον νόμο διακρίσεις.

5. Διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής σε Σχέδιο Υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία (ΑΚΙ 8/2011)

Ενδιαφέρουσα ήταν η διερεύνηση καταγγελίας για απόρριψη αίτησης, για σκοπούς εγγραφής στους πίνακες διοριστέων εκπαιδευτών Ηλεκτρολογίας (Γενική), (Ηλεκτρονική), (Ρεύμα Υψηλής Έντασης), Μηχανικής Η/Υ και Ηλεκτρικών Εγκαταστάσεων.

Ο καταγγέλλων, Σέρβος και σύζυγος Κυπρίας, είναι κάτοχος πτυχίου Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών της Πολυτεχνικής Σχολής του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ).

Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών του, ο καταγγέλλων ήρθε στην Κύπρο και στις 28 Ιουλίου 2008, υπέβαλε αίτηση για εγγραφή στον πίνακα διοριστέων Καθηγητών Τεχνολογίας. Η αίτησή του εγκρίθηκε και ο ίδιος ενεγράφη στον οικείο πίνακα διοριστέων, με δεδομένο ότι, ως κάτοχος πτυχίου από το ΑΠΘ, τεκμαίρεται ότι είναι και κάτοχος άριστης γνώσης της ελληνικής γλώσσας και πληροί την προϋπόθεση του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης Καθηγητή, που είναι πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας.

Όμως ο τρόπος απόδειξης της κατοχής της πολύ καλής γνώσης της ελληνικής γλώσσας για τη θέση Καθηγητή διαφέρει από αυτόν που αφορά τη θέση Εκπαιδευτή. Ως αποτέλεσμα η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας απέρριψε τις αιτήσεις του καταγγέλλοντος για εγγραφή στον πίνακα διοριστεών εκπαιδευτών Ηλεκτρολογίας (Γενική), (Ηλεκτρονική), (Ρεύμα Υψηλής Έντασης), Μηχανικής Η/Υ και Ηλεκτρικών Εγκαταστάσεων, καθότι, διαπιστώθηκε ότι αυτός δεν κατείχε την απαιτούμενη από το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας γνώση της ελληνικής γλώσσας σε επίπεδο Γ' τάξης Λυκείου / Στ' τάξης δημόσιου σχολείου μέσης εκπαίδευσης της Κύπρου, που μπορούσε να αποδειχθεί με απολυτήριο Γ' τάξης Λυκείου ή Στ' τάξης εξατάξιου αναγνωρισμένου ελληνικού σχολείου μέσης εκπαίδευσης, ή με τεκμήριο επιτυχίας σε γραπτή και προφορική εξέταση στα Νέα Ελληνικά σε επίπεδο Γ' τάξης Λυκείου που διεξάγεται από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.

Στην υποβληθείσα Έκθεση αναφέρθηκε ότι η Επιτροπή ορθά απέρριψε τις αιτήσεις του καταγγέλλοντος, εφαρμόζοντας τις πρόνοιες του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης Εκπαιδευτή, καθότι αποτελούσε δέσμια εξουσία της η εφαρμογή τους. Κρίθηκε, ωστόσο, αφού αναλύθηκε το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την ίση μεταχείριση των υποψήφιων για θέσεις εργασίας, ότι η περιοριστική προσέγγιση που εισάγεται με το υπό αναφορά Σχέδιο Υπηρεσίας, πέραν

του ότι είναι αναχρονιστική, στοιχειοθετεί, εμμέσως, δυσμενή διάκριση, εφόσον μπορεί, εξ αντικειμένου, να θίξει περισσότερο τους κοινοτικούς ή/και υπηκόους τρίτων χωρών συζύγους Κυπρίων εργαζομένους, απ' ότι τους ημεδαπούς εργαζομένους, ενέχοντας, συνεπώς, τον κίνδυνο να τεθούν σε δυσμενέστερη θέση ειδικά οι εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων. Η υπό αναφορά διάταξη του Σχεδίου Υπηρεσίας τονίστηκε στην Έκθεση, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην κυκλοφορία εργαζομένων και στην άσκηση μισθωτής απασχόλησης, ιδίως από κοινοτικούς ή/και αλλοδαπούς τρίτων χωρών συζύγους Κυπρίων, οι οποίοι, αντικειμενικά δεν θα την πληρούν, στοιχειοθετώντας, έτσι, έμμεση δυσμενή διάκριση σε βάρος τους.

Εν όψει της διαπίστωσης αυτής, κρίθηκε ότι επιβάλλεται η τροποποίηση του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης Εκπαιδευτή, όσον αφορά την απαίτηση κατοχής της πολύ καλής γνώσης της ελληνικής γλώσσας, κατά τρόπο ανάλογο με τις προβλέψεις του Σχεδίου Υπηρεσίας της θέσης Καθηγητή.

Η Έκθεση διαβιβάστηκε, σύμφωνα με το άρθρο 39(1) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου, στον Γενικό Εισαγγελέα για τις δικές του ενέργειες. Το εν λόγω άρθρο προνοεί ότι, σε περίπτωση που ο Επίτροπος διαπιστώνει, κατόπιν διερεύνησης παραπόνου, ότι διάταξη, όρος ή κριτήριο που εφαρμόστηκε ή εφαρμόζεται, ή πρόκειται να εφαρμοστεί, συνιστά απαγορευμένη με νόμο διάκριση και ότι η εν λόγω διάταξη, όρος ή κριτήριο τίθεται σε οποιοδήποτε Σχέδιο Υπηρεσίας, διαβιβάζει στον Γενικό Εισαγγελέα το σχετικό εύρημα, διαπίστωση και έκθεσή του, ο οποίος αφού μελετήσει το θέμα, συμβουλεύει τον αρμόδιο για το θέμα Υπουργό ή και το Υπουργικό Συμβούλιο, για τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν και ετοιμάζει σχετική με τη συμβουλή του νομοθεσία.

Το θέμα εξακολουθεί να παρακολουθείται, επειδή, η τροποποίηση του επίμαχου Σχεδίου Υπηρεσίας εκκρεμεί.

6. Διάκριση λόγω φύλου, αναφορικά με έγκυο συμβασιούχο εκπαιδευτικό (ΑΚΙ 103/2012)

Έγκυος συμβασιούχος εκπαιδευτικός υπέβαλε στην Αρχή Ισότητας καταγγελία για δυσμενή διάκριση λόγω φύλου στον χειρισμό των αιτήσεών της για άδεια απουσίας, με σκοπό τη διενέργεια εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου, καθώς και για άδεια ασθενείας, για λόγους που σχετίζονταν με την εγκυμοσύνη της.

Κεντρικό άξονα της Έκθεσης αποτέλεσε η εξέταση του νομικού πλαισίου που διέπει τη χορήγηση αδειών σε έκτακτους εκπαιδευτικούς λειτουργούς (Βασικοί Όροι Υπηρεσίας Έκτακτου Εκπαιδευτικού, περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμοί), στο οποίο και βασίστηκαν οι απορριπτικές αποφάσεις του Υπουργείου στις αιτήσεις της καταγγέλλουσας. Συγκεκριμένα, ο χειρισμός των εν λόγω αιτήσεων εξετάστηκε από την Επίτροπο σε συνάρτηση με την ευρωπαϊκή και την αντίστοιχη κυπριακή εναρμονιστική νομοθεσία για την προστασία της μητρότητας και την τήρηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εργασία. Δόθηκε έμφαση στα μέτρα που η εν λόγω νομοθεσία επιβάλλει, προκειμένου η προστασία των γυναικών από διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση (λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας) να είναι ουσιαστική. Σε αυτά περιλαμβάνονται τα μέτρα για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των γυναικών για την περίοδο που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη/τοκετό, καθώς και τη διασφάλιση της δυνατότητάς τους να απουσιάσουν από την εργασία τους, χωρίς την απώλεια αποδοχών, για σκοπούς προγεννητικών εξετάσεων.

Μεταξύ άλλων, από τη διενεργηθείσα έρευνα, αναφορικά με την άδεια απουσίας που η καταγγέλλουσα αιτήθηκε για εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, διαπιστώθηκε ότι η εφαρμογή του 2ου Όρου των Βασικών Όρων Υπηρεσίας Έκτακτου Εκπαιδευτικού, σε σχέση με έγκυο έκτακτη εκπαιδευτικό που δεν έχει συμπληρώσει τρείς μήνες συνεχούς απασχόλησης, αποκλείει, με απόλυτο τρόπο το δικαίωμά της να απουσιάσει από την εργασία της με πλήρεις απολαβές, για εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, τη στιγμή που κάτι τέτοιο είναι σε ευθεία αντίθεση με το άρθρο 5Α των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων και το άρθρο 9 της κοινοτικής Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι οι δυσμενείς συνέπειες που υπέστη η καταγγέλλουσα, η απώλεια δηλαδή αποδοχών αλλά και η μη αναγνώριση της προϋπηρεσίας της για την περίοδο της άδειας, συνδέονταν με την εγκυμοσύνη και, επομένως, στοιχειοθετείτο

απαγορευμένη άμεση διάκριση λόγω φύλου, δυνάμει των διατάξεων της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ και του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Στην περίπτωση της άδειας ασθενείας, επισημάνθηκε ότι εγείρεται θέμα διάκρισης σε βάρος της καταγγέλλουσας, καθότι, εξαιτίας της απόρριψης της σχετικής αίτησής της και της απόφασης να της χορηγηθεί άδεια χωρίς απολαβές, υπέστη τις ίδιες δυσμενείς συνέπειες που αναφέρονται πιο πάνω, παρά το ότι προσκόμισε πιστοποιητικό, σύμφωνα με το οποίο η ασθένειά της οφειλόταν στην εγκυμοσύνη της. Τονίστηκε, περαιτέρω, ότι οι Κανονισμοί για χορήγηση αδειών έχουν γενική εφαρμογή και δεν περιλαμβάνουν διαφορετικές ρυθμίσεις αναφορικά με τις περιπτώσεις εγκύων εκπαιδευτικών, καθώς και ότι οι Κανονισμοί αυτοί ενδεχομένως να μην είναι επαρκώς γνωστοί στους εκπαιδευτικούς.

Βάσει των παρατηρήσεων και διαπιστώσεών της, η Επίτροπος αποφάσισε, αφού προηγηθούν διαβουλεύσεις με τα εμπλεκόμενα μέρη, να προβεί σε σύσταση προς το Υπουργείο, όπως αυτό: (α) επανεξετάσει την αίτηση της καταγγέλλουσας δυνάμει του άρθρου 5 Α των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων και στο εξής εξετάζει κάθε αίτηση έκτακτης εγκύου εκπαιδευτικού βάσει του άρθρου αυτού, ανεξάρτητα από το εάν αυτή έχει ή δεν έχει συμπληρώσει 3 μήνες συνεχούς απασχόλησης, (β) μεριμνήσει για την τροποποίηση του 2ου Όρου των Βασικών Όρων Υπηρεσίας Εκτάκτου Εκπαιδευτικού, ούτως ώστε να συνάδει με τους Νόμους που διέπουν τόσο την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας όσο και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, και (γ) μεριμνήσει, μέσω της Διεύθυνσης Μέσης Εκπαίδευσης, για τη δημοσιοποίηση των διατάξεων των Κανονισμών που αφορούν την άδεια απουσίας με απολαβές ή χωρίς απολαβές καθώς και την άδεια ασθενείας στην περίπτωση εγκύων εκπαιδευτικών, με την έκδοση σχετικής εγκυκλίου.

Οι διαβουλεύσεις πραγματοποιήθηκαν σε σύντομο χρόνο από την υποβολή της Έκθεσης, στην απουσία της καταγγέλλουσας, εξαιτίας προσωπικών λόγων.

Εν τέλει, υποβλήθηκε η πιο πάνω τελική σύσταση.

7. Προστασία των μισθών των οικιακών εργατριών που εργοδοτούνται από λήπτες δημοσίου βοηθήματος (ΑΚΙ 36/2014 και Α/Π 951/2013)

Υποβλήθηκε καταγγελία από εκπρόσωπο μη Κυβερνητικής Οργάνωσης, εκ μέρους τριών οικιακών εργατριών σε οικίες ληπτών δημοσίου βοηθήματος, αναφορικά με μη επαρκή προστασία των μισθών τους. Όπως υποστηρίχθηκε, στο δημόσιο βοήθημα που λάμβαναν οι εργοδότες των καταγγελλόντων περιλαμβανόταν ποσό για την κάλυψη του μισθού τους, ωστόσο, οι εργοδότες κατέβαλλαν σε εκείνες μόνο μέρος του μισθού αυτού. Σύμφωνα με την Οργάνωση, ενώ καταγγέλθηκε εργατική διαφορά και για τις τρεις περιπτώσεις, μόνο για τη μία λήφθηκε απάντηση, μία εργάτρια αναγκάστηκε να αναχωρήσει προτού ληφθεί απόφαση, ενώ καμία δεν δικαιώθηκε. Ακολούθως, η Οργάνωση απευθύνθηκε στις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας (ΥΚΕ), οι οποίες αρνήθηκαν να παρέμβουν καθ' οιονδήποτε τρόπο.

Διαπιστώθηκε καταρχήν ότι το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη χορήγηση των δημοσίων βοηθημάτων από το κράτος παρέχει ευρεία διακριτική ευχέρεια στην αρμόδια αρχή (ΥΚΕ) να επιλέξει τις μεθόδους και τα εργαλεία με τα οποία θα ασκήσει αποτελεσματικά την αρμοδιότητά της, με κύριους άξονες την κάλυψη των αναγκών των προσώπων που έχουν πραγματική και διαπιστωμένη ανάγκη και την προστασία των κονδυλίων που παρέχονται για τον σκοπό αυτό από το ενδεχόμενο εξαπάτησης. Ειδικότερα, οι ΥΚΕ κατά την εφαρμογή τής νομοθεσίας, τηρούν πάγιες πρακτικές για σκοπούς δικαιολόγησης ή/ και διασφάλισης της ορθολογικής διαχείρισης των ποσών που χορηγούνται στους λήπτες δημοσίου βοηθήματος.

Όσον αφορά τις μετανάστριες εργαζόμενες στον τομέα της οικιακής εργασίας, προηγούμενες έρευνες του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, ανέδειξαν ότι αντιμετωπίζουν κατά την παραμονή και εργασία τους στην Κύπρο πολλαπλές διακρίσεις και αυξημένο κίνδυνο παραβιάσεων των εργασιακών τους δικαιωμάτων - στη βάση του εργασιακού τους καθεστώτος, της εθνικής τους καταγωγής και του φύλου τους - μεταξύ των οποίων και στέρηση μισθών. Στον κίνδυνο αυτό έρχονται να προστεθούν η αδυναμία του πλαισίου επίλυσης των εργατικών διαφορών να ασκήσει πίεση στους εργοδότες για καταβολή των δεδουλευμένων, καθώς και η δυσκολία προσφυγής στη Δικαιοσύνη: για να διεκδικήσουν δικαστικά τα δεδουλευμένα τους - ενδεχόμενο χρονοβόρο και πολυδάπανο - είναι αναγκασμένες να παραμείνουν στην Κύπρο χωρίς δικαίωμα παραμονής, χωρίς δικαίωμα εργασίας και συνεπώς χωρίς πόρους διαβίωσης. Στην περίπτωση, δε, που οι εργοδότες είναι λήπτες δημοσίου βοηθήματος, το αποτέλεσμα μιας τέτοιας δικαστικής διαδικασίας είναι αμφίβολο, αφού οι εργοδότες - λήπτες

δεν έχουν εκ των πραγμάτων την οικονομική δυνατότητα να καλύψουν τα ποσά, σε περίπτωση δικαίωσης των καταγγελλόντων.

Παρατηρήθηκε, ακόμη, ότι παρόλο που η εργοδότηση οικιακών εργατριών ειδικά στη φροντίδα των ληπτών δημοσίου βοηθήματος ενέχει τον κίνδυνο πραγματικής αδυναμίας των εργοδοτών να καλύψουν εκ των υστέρων τη μισθοδοσία σε περίπτωση εργατικής διαφοράς, παράλληλα, παρέχει και το πλεονέκτημα της δυνατότητας πρόληψης της εν λόγω παραβίασης, αφού ο μισθός τους δεν προκύπτει αποκλειστικά από τα ιδιωτικά εισοδήματα των εργοδοτών τους, αλλά και από την παραχώρηση σε αυτούς ποσού δημοσίου βοηθήματος ειδικά για αυτό τον σκοπό. Τούτο έγκειται στο ότι οι ΥΚΕ έχουν τη δυνατότητα, βάσει του προαναφερθέντος νομοθετικού πλαισίου, απευθείας καταβολής του επιδόματος φροντίδας στις οικιακές εργάτριες και παρακολούθησης/ ελέγχου της καταβολής των μισθών των οικιακών εργατριών από τους εργοδότες τους.

Οι διαπιστώσεις αυτές αποτέλεσαν τη βάση για υποβολή εισήγησης, για θεσμοθέτηση των ακολούθων:

- Σε περίπτωση που οι ΥΚΕ χορηγούν δημόσιο βοήθημα στο οποίο περιλαμβάνεται επίδομα φροντίδας, στα πλαίσια κάλυψης των ειδικών αναγκών του λήπτη, αυτό να χορηγείται κατά κανόνα απευθείας στην οικιακή εργάτρια, είτε αυτό αποτελεί μέρος του μισθού της ή ολόκληρο τον μισθό (κατ' αντιστοιχία της πρακτικής που χρησιμοποιείται για την κάλυψη της ανάγκης της στέγασης με τη χορήγηση των ενοικίων απευθείας στους ιδιοκτήτες). Όταν το επίδομα φροντίδας καλύπτει μόνο μερικώς τον μισθό της οικιακής εργάτριας, να ζητείται, επιπλέον, σε μηνιαία (ή άλλη τακτική) βάση, η προσκόμιση αποδείξεων για την καταβολή τού υπολειπόμενου μισθού από τον εργοδότη, ως προϋπόθεση για την συνέχιση της χορήγησης του βοηθήματος.

- Σε περίπτωση που αιτιολογημένα δεν υπάρχει η δυνατότητα χορήγησης ολόκληρου ή μέρους του μισθού από τις ΥΚΕ απευθείας στην οικιακή εργάτρια, να απαιτείται από τον λήπτη να προσκομίζει, σε μηνιαία (ή άλλη τακτική) βάση, αποδείξεις για την καταβολή του μισθού της, ως προϋπόθεση για τη συνέχιση της χορήγησης του βοηθήματος.

Η Έκθεση υποβλήθηκε στη Διευθύντρια των ΥΚΕ, για τις δικές της ενέργειες και κοινοποιήθηκε στην Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με παράκληση για προσαρμοσμένη εφαρμογή της εισήγησης στα πλαίσια των νέων διαδικασιών που θα ακολουθούσαν για την εφαρμογή της νομοθεσίας για το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα.

Εν όψει του ότι το αντικείμενο της Έκθεσης ανέδειξε, εκ νέου την ανεπάρκεια του θεσμικού πλαισίου εισόδου, παραμονής και εργασίας των οικιακών εργατριών στην Κύπρο, αντίγραφο της Έκθεσης κοινοποιήθηκε στους Γενικούς Διευθυντές του Υπουργείου Εσωτερικών και του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για ενημέρωσή τους, με τη θέση ότι το πλαίσιο αυτό χρήζει συνολικής αναθεώρησης, κατά τρόπο που να συνάδει με την εργατική νομοθεσία και με τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεσμεύτηκε να μελετήσει τις εισηγήσεις της Επιτρόπου σε βάθος.

8. Άνιση μεταχείριση εγκύων εκπαιδευτικών σε ολοήμερα σχολεία (ΑΚΙ 53/2013, ΑΚΙ 58/2013)

Από την εξέταση των υπό αναφορά καταγγελιών αναδείχθηκε η παθογένεια της πολιτικής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αναφορικά με τις περιπτώσεις εγκύων εκπαιδευτικών που προσέφεραν υπηρεσίες στα Προαιρετικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία, της διακοπής, δηλαδή, των συμβολαίων τους, χωρίς να πιστώνονται σε αυτές τα προβλεπόμενα για τη σχολική χρονιά μόρια προϋπηρεσίας όταν δεν τη συμπλήρωναν, λόγω άδειας μητρότητας.

Οι καταγγέλλουσες ήταν διοριστέες δασκάλες Δημοτικής Εκπαίδευσης, οι οποίες εργοδοτήθηκαν, κατά το 2013, σε Προαιρετικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με συμβόλαια αγοράς υπηρεσιών, μετά από προκήρυξη σχετικού διαγωνισμού από το Υπουργείο. Κατά την υπογραφή του σχετικού συμβολαίου βρίσκονταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, γεγονός που σήμαινε ότι κατά τη διάρκεια της ισχύος του συμβολαίου τους θα λάμβαναν άδεια μητρότητας. Από πλευράς Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού ενημερώθηκαν ότι, με την έναρξη της άδειας μητρότητας, τα συμβόλαιά τους θα διακόπτονταν, χωρίς δυνατότητα επιστροφής στη θέση τους μετά τη λήξη της εν λόγω άδειας. Τους αναφέρθηκε, επίσης, ότι αν επιθυμούσαν να επιστρέψουν στην εργασία τους, θα είχαν προτεραιότητα σε σχέση με άλλους υποψήφιους στον οικείο κατάλογο, στην περίπτωση που προέκυπτε ανάγκη σε κάποιο σχολείο για θέση αντικαταστάτη, σε καμία, όμως, περίπτωση στη θέση που είχαν. Ακόμη, ότι θα λάμβαναν μόρια προϋπηρεσίας μόνο για τους μήνες εκείνους που αφορούσε το συμβόλαιό τους και που πράγματι εργάστηκαν και όχι για το σύνολο της περιόδου που αναφερόταν σ' αυτό, καθότι αυτό θα διεκόπτετο. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα οι καταγγέλλουσες να μην πιστωθούν τα

μόρια της προϋπηρεσίας που θα πιστώνονταν εάν δεν λάμβαναν άδεια μητρότητας και, συνεπώς, θα διαταρασσόταν η σειρά προτεραιότητάς τους στον κατάλογο μοριοδότησης για διορισμό σε ολοήμερο σχολείο την επόμενη σχολική χρονιά, δεδομένου ότι η πείρα στη διδασκαλία σε Προαιρετικό Ολοήμερο σχολείο, για κάθε σχολική χρονιά διάρκειας τουλάχιστον οκτώ μηνών, μοριοδοτείται μέχρι και με 3% του συνόλου των μονάδων που παραχωρούνται.

Μετά την έναρξη της διερεύνησης των καταγγελιών και αφού αυτές τέθηκαν υπόψη του εμπλεκόμενου Υπουργείου, το ίδιο, για ανθρωπιστικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς λόγους, όπως ανέφερε, αποφάσισε να διευθετεί ποικιλοτρόπως το ζήτημα και να επανατοποθετεί τις εκπαιδευτικούς που απουσιάζουν με άδεια μητρότητας, άμα τη επιστροφή τους, είτε στο ίδιο σχολείο, είτε σε διαφορετικό. Όσον αφορά τη μοριοδότησή τους για σκοπούς πρόσληψης στα Προαιρετικά Ολοήμερα Σχολεία σε μελλοντική διαδικασία, αποφασίστηκε όπως η περίοδος απουσίας λόγω άδειας μητρότητας υπολογίζεται ως περίοδος υπηρεσίας.

Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και
Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων